

# ESPOIR

# ET

# DÉTÉRMINATION



Section  
Assurances



„La Loi anti-démocratique du 20 août 2008... „ (P.10)

Section  
Casinos et Cercles de Jeu



„FO ne lâchera pas prise !“ (P.12)

Section  
Commerce



„Le commerce et l'Europe“ (P.16)

Section  
Presse Edition Publicité



„Brèves du secteur“ (P.20)



## FERVEUR MILITANTE, ASPIRATION DÉMOCRATIQUE ET FLAMBÉE DES INÉGALITÉS

Ferveur militante à l'occasion du Congrès Confédéral Force Ouvrière à Montpellier du 14 au 18 février. Congrès qui a réuni plus de 3 640 participants prouvant une fois de plus que notre organisation n'est pas fermée et n'encadre ni le nombre de participants, ni les intervenants.

Les syndicats de la Fédération des Employés et Cadres y ont été représentés de manière importante, tant par leur présence que par leur intervention. Deuxième fédération par le nombre de mandats derrière nos camarades de la Fédération des Services Publics et de Santé et première des fédérations du secteur privé.

Les nombreux intervenants ont eu ainsi l'occasion de faire partager et d'exposer leur vision de la situation sociale et économique du terrain, et bien éloignée des propos optimistes tenus par le gouvernement. Ils ont aussi et surtout voulu confirmer la stratégie de notre organisation tant vis-à-vis des contre-réformes sur les retraites, que de la "casse" des services publics. Les syndicats représentés à ce Congrès ont donné mandat au Bureau Confédéral et à la Commission Exécutive Confédérale pour entretenir la résistance vis-à-vis des mesures négatives prises à l'encontre des salariés, chômeurs et retraités.

Enfin, un des thèmes centraux a été celui des salaires, car augmenter les salaires au moment où de nombreuses entreprises multiplient les annonces d'excellents résultats, est non seulement juste socialement, mais aussi efficace économiquement.

FO, le syndicat de la fiche de paie et fier de l'être !!!

Les rapports d'activité du Secrétaire général, Jean-Claude Mailly, et de la Trésorière générale, Rose Boutaric, ont été adoptés à une quasi unanimité (plus de 97 %).

Le samedi 19 février, le Comité Confédéral National (le parlement de l'organisation) a procédé à l'élection du Bureau Confédéral, confirmant au passage Jean-Claude MAILLY au poste de Secrétaire général, et Rose BOUTARIC à celui de Trésorière générale ; puis à celle de la Commission Exécutive Confédérale, de la Commission de

Contrôle Confédérale et de la Commission Confédérale des Conflits (voir le détail ci-après).

Ce Congrès n'a évidemment pas passé sous silence ce que tous les médias et spécialistes appellent la révolte des peuples des pays arabes.

Révolte causée par une vague d'aspiration démocratique vis-à-vis de dictatures et d'autocrates au pouvoir depuis plusieurs décennies en bafouant les Droits de l'Homme. Révolte qui trouve aussi sa source dans les difficultés économiques rencontrées dans ces pays où les diplômés ne donnent aucun débouché à une jeunesse éduquée et formée. A cela s'ajoute une disparité grandissante et insoutenable entre des peuples manquant de tout et une caste dirigeante opulente et corrompue.

Notre vieille Europe et notre pays, la France, n'en sont pas là, mais n'y a-t-il pas un parallèle à effectuer en constatant que les inégalités criantes se multiplient à nos portes, que l'équilibre démocratique et les valeurs républicaines de notre pays sont volontairement attaquées par des mesures gouvernementales destinées à réduire les services publics, et qu'une caste affairiste s'installe aux commandes du pays en le pillant ?

D'un côté, de plus en plus de pauvres sortis du système, une classe moyenne qui s'appauvrit et, de l'autre, des riches de plus en plus riches et à qui le Pouvoir distribue des cadeaux fiscaux.

C'est pour cela qu'en dehors de toute idéologie politique et de toute collusion avec un gouvernement quel qu'il soit, notre Organisation continue et continuera à dénoncer et combattre toutes les mesures négatives et dangereuses pour notre République Sociale.

Serge LEGAGNOA  
Secrétaire général



## INTERVENTION DE SERGE LEGAGNOA, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA FEC FO, AU CONGRÈS CONFÉDÉRAL 2011 À MONTPELLIER DU 14 AU 18 FÉVRIER



Bonjour à tous !

Je vous adresse le salut amical et fraternel de l'ensemble de la Fédération des Employés et Cadres.

Je précise d'emblée que je voterai favorablement le rapport d'activité présenté par le Secrétaire général Jean-Claude MAILLY au nom des syndicats qui m'ont mandaté.

Le Secrétaire général a insisté sur les événements qui se sont déroulés en Egypte, mais aussi en Tunisie, en Algérie.

Nous sommes tous des Egyptiens, des Tunisiens, des Algériens ! Nous sommes tous les peuples qui aspirent à la démocratie et à la liberté car nous avons, en nous, dans nos tripes, les valeurs fondamentales de notre organisation : Pain, Paix et Liberté !

C'est au nom de ces valeurs que nous défendons, coûte que coûte, les principes républicains que tente de mettre à bas ce gouvernement et son Président, Nicolas SARKOZY.

Leurs armes, nous les connaissons.

C'est, en premier lieu, la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) qui détruit petit à petit les services publics républicains, notamment en matière d'éducation, de santé, de sécurité, de justice. C'est, pour nos camarades et les salariés du secteur public, la double peine, car ils subissent la RGPP à la fois en tant que citoyens mais aussi en tant que salariés. Il s'agit, de fait, du plus grand plan de suppressions d'emplois de l'Histoire !

C'est en second lieu vouloir réduire la protection sociale collective, notamment en matière de retraite.

Nous avons connu, en 2010, le mouvement social le plus populaire depuis longtemps. Force Ouvrière y a pris toute sa place avec détermination et courage, car cela n'a été ni simple, ni facile sur le terrain. Nous avons tous su collectivement assumer nos responsabilités en tenant sur des revendications claires, cohérentes et crédibles.

Nous pouvons aussi être fiers d'avoir su être présents à Paris en grand nombre pour une manifestation nationale le 15 juin 2010 qui a représenté un tournant dans la mobilisation du pays contre le projet gouvernemental.

Certes, nous avons perdu une bataille. Nous l'avons perdue

parce que le couple fraîchement pacé THIBAUT-CHÉRÈQUE a saboté ce mouvement ! Oui, chers camarades, j'accuse les appareils confédéraux CGT et CFDT d'avoir trahi la classe ouvrière en sabotant ce mouvement populaire. J'accuse aussi les autres petites organisations d'avoir collaboré à cette trahison !

Nous avons perdu une bataille mais pas la guerre. Vous avez tous à l'esprit que la loi sur la retraite prévoit, à la demande de la CFDT, de discuter en 2013 de la question de la retraite par points. Chers camarades, la retraite par points, c'est la fin de la retraite par répartition ! Il nous faut donc continuer à marteler nos analyses et positions sur la question des retraites et nous préparer à cette passe d'arme de 2013.

Réduire la protection sociale collective, c'est aussi vouloir s'attaquer à l'assurance maladie. Et la question de la dépendance n'est qu'un faux nez de plus pour fragiliser la Sécurité Sociale, NOTRE Sécurité Sociale !

Toutes les mesures prises jusqu'à présent vont dans un seul sens : transférer le marché que représente la santé et la retraite au secteur privé : mutuelles, banques et assurances. Et je fais la part des choses entre les réelles mutuelles et les supplétifs des compagnies d'assurances.

Là aussi, il s'agit de détruire l'universalité des valeurs qui ont présidé à la création de la Sécurité Sociale en 1945 : cotiser selon ses moyens et en bénéficier selon ses besoins.

Rappelons-nous que la Sécu a toujours joué un rôle fondamental dans la solidarité et dans les transferts sociaux.





Ayons à l'esprit que ce qui était possible dans un pays en ruine en 1945, ne le serait plus aujourd'hui dans un pays riche tel que l'est la France ! Soyons conscients que tout comme pour la question de la retraite, c'est le catastrophisme qui prévaut dans la présentation faite par le gouvernement sur les enjeux de la dépendance. Faire peur en agitant l'épouvantail de l'éventuel grabataire qui dort en nous !

Le Secrétaire général de la Confédération a commencé à donner de la voix sur la dépendance et la Sécu en mettant en avant la nécessité d'un 5<sup>ème</sup> risque de Sécurité Sociale. La solidarité universelle plutôt que le chacun pour soi assurantiel !

La Sécu fait partie des acquis fondamentaux de notre organisation et doit le rester. Sur cette question comme sur celle des retraites, nous ne devons rien lâcher ! Nous devons être exigeants et combatifs et, là aussi, nous préparer au rapport de force !

Chers camarades, la crise est toujours présente mais malgré cela, nos gouvernants continuent la même politique ; celle-là même qui nous a mis dans cette situation : l'austérité et la rigueur engendrent chômage, précarité et pauvreté.

Mais comme si cela n'était pas suffisant pour répondre au diktat des marchés financiers, la Commission européenne aidée par l'axe MERKEL-SARKOZY exige la réduction des droits sociaux (baisse du salaire minimum, suppression de l'indexation des salaires sur les prix, allongement de la durée du travail, départ en retraite à 67 ans, voire 70 ans) en échange de l'instauration d'un fonds de secours européen.



D'un côté, SARKOZY se satisfait du rôle d'amortisseur social en période de crise de notre système de protection sociale et de nos droits sociaux ; de l'autre, ses actes politiques en France et en Europe ont pour but de les détruire !

Mes camarades nous devons, nous n'avons pas d'autre choix que de combattre ces politiques !

Avant d'évoquer des points internes, je souhaite saluer le travail que nous sommes capable de réaliser en commun avec nos camarades de FOCOM, notamment avec le nouveau Secrétaire général, Jacques DUMANS ; et ce, dans l'intérêt de notre organisation.

Enfin, pour pouvoir jouer notre rôle efficacement, il est indispensable de faire évoluer notre mode de fonctionnement interne, de simplifier l'adhésion, et le processus des cotisations. Que ce soit clair, je ne parle pas de centralisme car ce serait la fin de ce que nous sommes. Je parle d'efficacité, je parle de lisibilité aux yeux de nos adhérents présents et à venir.



Je parle aussi de développement ; et cela nécessite aussi que l'on avance concrètement sur la question des périmètres de fédérations. Etre plus efficaces, c'est perdre moins de temps et d'énergie à résoudre des difficultés internes liées à nos structures actuelles.

La loi perverse sur la représentativité ne nous donne pas d'alternative : être efficaces, nous développer en faisant adhérer, en faisant voter FO, c'est pérenniser le syndicalisme indépendant dans notre pays !

**DÉTERMINÉS, COMBATIFS : RÉSISTONS !!!**

**Vive la Charte d'Amiens !**

**Vive l'Indépendance Syndicale !**

**Vive la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière !**

# COMPOSITION DES INSTANCES CONFÉDÉRALES

## **LE BUREAU CONFEDERAL**

(CCN du 19 février 2011)

Jean-Claude MAILLY - Secrétaire Général  
Rose BOUTARIC - Trésorière Confédérale  
Michelle BIAGGI - Secrétaire Confédérale  
Jean-Marc BILQUEZ - Secrétaire Confédéral  
Stéphane LARDY - Secrétaire Confédéral  
Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU - Secrétaire Confédérale  
Pascal PAVAGEAU - Secrétaire Confédéral  
Philippe PIHET - Secrétaire Confédéral  
Didier PORTE - Secrétaire Confédéral  
Andrée THOMAS - Secrétaire Confédérale  
René VALLADON - Secrétaire Confédéral  
Yves VEYRIER - Secrétaire Confédéral

## **COMMISSION DE CONTROLE**

(CCN du 19 février 2011)

BASSET Denis - Fédération des Personnels des Services Publics et de Santé  
DESTENAY Jean-Louis - Union départementale de Seine-et-Marne  
PERIER Hervé - Fédération confédérée de la Métallurgie

## **COMMISSION DES CONFLITS**

(CCN du 19 février 2011)

DELFAU Patrick - Union départementale du Lot  
DUPAIN Jean-Louis - Union départementale de Charente-Maritime  
GRASSET Philippe - Fédération des Finances  
GUILLEMAUT Daniel - Union départementale de Saône-et-Loire  
LAUREAU Franck - Union départementale de la Côte-d'Or  
LE RENARD Daniel - Fédération BTP  
MARY Christian - Union départementale du Lot-et-Garonne  
MONTERRAT Jean-Marc - FNEC-FP  
PAINCHAN Reza - Union départementale de Seine-Saint-Denis  
SCHOULLER Ronald - FGTA

## **COMMISSION EXECUTIVE CONFEDERALE**

(CCN du 19 février 2011)

AUBURSIN Laurent - Fédération des Finances  
BALTAZAR Anne - Fédération des Fonctionnaires  
BAUSSANT Jocelyne - Union départementale des Deux-Sèvres  
BEAUGAS Michel - Union départementale du Calvados  
BELLANCA Joseph - Union départementale de la Haute-Garonne  
BERNUS Didier - Fédération des Services Publics et de Santé  
BONNAL Jean-Luc - Union départementale du Vaucluse  
CHAILLIE Gilles - Union départementale des Hauts-de-Seine  
DELIGEY Jean-Pierre - Union départementale de la Gironde  
DOSSETTO Gérard - Union départementale des Bouches-du-Rhône  
DUMANS Jacques - Fédération Communication  
FALEMPIN Eric - Fédération des Cheminots  
GAUDY Gabriel - Union départementale de Paris  
GILQUIN Jean-Pierre - Union départementale de l'Isère  
GOULM Gilles - Fédération de la Défense  
HEBERT Patrick - Union départementale de Loire-Atlantique  
HEDOU Jean - FEETS  
HOMEZ Frédéric - Fédération des Métaux  
KONIECZNY Jean-Baptiste - Union départementale du Pas-de-Calais  
LAGRUE Pascal - Union départementale du Rhône  
LECOMTE David - Union départementale de l'Eure  
LEGAGNOA Serge - Fédération des Employés et Cadres  
LEMAITRE Philippe - Union départementale du Gers  
MEURIS Lionel - Union départementale du Nord  
MORI René - Union départementale de l'Aveyron  
NEDZYNSKI Rafaël - FGTA  
PERCHET Dominique - Union départementale de Haute-Marne  
PERES Eric - FO Cadres  
QUILLET Hervé - Fédéchimie  
RAGUIN Hubert - FNEC-FP  
RUFFIE Dominique - Union départementale des Yvelines  
SAMOUTH Pascal - Union départementale de la Haute-Loire  
SERRA Franck - Fédération BTP  
TECHER Jacques - Fédération de la Pharmacie  
TOTT Alexandre - Union départementale de la Moselle



L'INPC est une association réunissant des institutions de prévoyance paritaires, une société de gestion d'épargne salariale, FONGEPAR et le 1<sup>er</sup> assureur de personnes en France, CNP<sub>ASSURANCES</sub>

Un principe : L'attachement au développement de la protection sociale dans un cadre collectif et paritaire.

Une activité : La promotion de ce principe au travers de la formation et de la communication.

**Chaque mois, recevez de l'information au plus près de l'actualité de la protection sociale avec :**

**L@ lettre de l'INPC**

**Pour vous y abonner gratuitement et dialoguer avec l'INPC, connectez-vous sur le site :**

**[www.inpc.fr](http://www.inpc.fr)**

**INSTITUT NATIONAL DE PREVOYANCE COLLECTIVE**

4 place Raoul Dautry - 75015 Paris  
Courriel : [contact.inpc@inpc.fr](mailto:contact.inpc@inpc.fr)



## EUROPÉANISATION DES SERVICES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (SIG) : ÉVITER LES PIÈGES

L'application du traité de Lisbonne depuis son entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2009 devait permettre de sensibles avancées quant au cadre juridique européen s'appliquant aux Services d'intérêt général (cf. sur le site [www.actionpublique.eu.info](http://www.actionpublique.eu.info) les analyses de ces potentialités).

Pour autant, non seulement la Commission européenne n'a pris depuis un an aucune initiative législative, mais les événements montrent qu'une série de pièges se tendent pour ceux qui veulent élaborer et mettre en œuvre une conception européenne rénovée des SIG.

### 1/ Crise(s) et repli(s)

Le premier piège tient aux crises financière, économique, sociale, écologique ouvertes depuis 2008. Comme toujours en pareil cas, elles engendrent des tendances aux replis.

Dans la tension –l'unité contradictoire– qui structure la construction européenne depuis ses origines entre d'un côté la définition progressive d'intérêts communs –"communautaires"- et de l'autre les intérêts nationaux des Etats membres, les crises amènent dans un premier temps les Etats à privilégier leurs propres objectifs ; ce n'est que dans un second temps que peut apparaître l'utilité pour chacun comme pour tous, de mettre en œuvre des objectifs et politiques communs, à condition que ce soit dans une problématique "gagnant-gagnant".

Pour préparer cette nouvelle étape, réclamer dans l'abstrait et de manière générale plus d'Europe, plus de politiques communes ou la fédéralisation, non seulement ne sert à rien, mais en fait renforce les tendances aux replis nationaux et/ou locaux. Ce n'est qu'en s'attaquant au cas par cas à la définition d'intérêts communs non pas contradictoires, mais complémentaires aux intérêts nationaux, que l'on pourra inverser la spirale des replis.

On en a une excellente illustration en matière de Services d'intérêt général. Plutôt que de réclamer une "directive-cadre", qui ferait relever tous les SIG, dans toutes leurs diversités –des services régaliens aux transports et à l'électricité, en passant par l'éducation, la santé, le logement, les services sociaux, l'eau, les services postaux, etc.– cadre général qui n'existe d'ailleurs dans aucun des Etats membres, il s'agit de définir comment conjuguer les 3 tendances lourdes qui, comme le montre l'étude "Mapping of the Public services", structurent depuis 25 ans les SIG : d'un côté l'europanisation progressive, de l'autre les caractéristiques spécifiques de chaque secteur, enfin le poids des histoires, traditions, institutions et intérêt nationaux. A dire vrai, le cadre

communautaire pour l'ensemble des SIG existe : c'est le protocole n°26 annexé aux traités de l'Union européenne (TUE) et de Fonctionnement de l'UE (TFUE). Encore faut-il l'appliquer...

### 2/ Le piège de l'évitement

La Commission européenne est "gardienne des traités" et dispose dans ce cadre du quasi-monopole de l'initiative législative. Elle devrait donc être contrainte par les nouvelles dispositions du traité de Lisbonne en matière de SIG : initiative de règlements en co-décision Conseil-Parlement européen pour définir les principes et conditions permettant aux SIG d'accomplir leurs missions ; mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux ; application du Protocole n°26.

Pour éviter de s'engager dans cette voie, la Commission européenne semble avoir choisi la stratégie de l'"évitement", qui consiste à ne plus parler de "SIG" ou de "SIEG". En témoignent toute une série de textes et de propositions de la Commission : la stratégie "UE 2020" n'évoque pas les SIG, alors qu'ils représentent, comme l'a montré l'étude "Mapping", plus de 25% du PIB européen et de 30% des emplois ! ; le projet pour garantir à tous les citoyens européens l'accès au haut débit d'ici 2013 et au haut débit rapide et ultra rapide d'ici 2020 n'est pas inscrit comme SIG ; ni le projet de refonte du premier paquet ferroviaire, ni le règlement relatif au réseau ferroviaire européen pour un fret compétitif ne font référence aux nouvelles dispositions du traité de Lisbonne concernant les SIG ; il en est de même pour la Communication "Energie 2020, stratégie pour une énergie compétitive, durable et sûre".

Il y a en la matière "abus manifeste" de la part de la Commission européenne. Certains textes de la Commission en arrivent quand même à parler de SIG, mais c'est alors avec une conception extrêmement restrictive.

### 3/ Le piège du rétrécissement

Deux documents méritent ici attention : le "Guide relatif à l'application aux services d'intérêt économique général, et en particulier aux services sociaux d'intérêt général, des règles de l'Union européenne en matière d'aides d'Etat, de marchés publics et de marché intérieur" et la Communication "Vers un Acte pour le Marché unique". Ces 2 documents essentiels prennent des libertés avec les textes des traités, en changeant certains termes clés : le Guide change à de nombreuses reprises l'expression "le large pouvoir discrétionnaire des autorités nationales,

régionales et locales pour fournir, faire exécuter et organiser les services d'intérêt économique général" par "grande marge de manœuvre" ou "large pouvoir d'appréciation", ce qui n'est pas identique ; pour sa part, l'Acte est encore plus réducteur, puisqu'il ne parle plus que de "possibilité" pour les autorités publiques, puis de leur "large autonomie".

Plus grave, le Guide renvoie à une conception réductrice des SIG comme ne recouvrant que les "services à destination du public". L'Acte relève de la même conception, puisqu'il réduit le champ des obligations de service public au seul "à l'égard de tous les citoyens".

Un examen attentif des traités, du droit dérivé, comme des jugements de la Cour de Justice montre que la conception européenne des SIG comporte évidemment les droits d'accès des citoyens et les droits fondamentaux de la personne, dans une dimension d'ailleurs de "promotion de l'accès universel", et non pas des seuls démunis, mais ne s'y réduit pas.

Le Livre blanc de 2004 définit les SIG comme "services marchands et non marchands que les autorités publiques considèrent comme étant d'intérêt général et soumettent à des obligations spécifiques de service public" ; cette conception de "l'intérêt général" inclut les droits collectifs, la cohésion économique, sociale et territoriale, la protection de l'environnement, le développement durable, la lutte contre le changement climatique, etc. autant d'éléments qui ne se réduisent pas au service "du public".

C'est ainsi que les directives sur le marché intérieur de l'électricité précisent que les obligations de service public "peuvent porter sur la sécurité, y compris la sécurité d'approvisionnement, la régularité, la qualité et le prix de la fourniture, ainsi que la protection de l'environnement, y compris l'efficacité énergétique et la protection du climat. (...)

En matière de sécurité d'approvisionnement et d'efficacité énergétique/gestion de la demande, ainsi que pour atteindre les objectifs environnementaux, comme indiqué dans le présent paragraphe, les États membres peuvent mettre en œuvre une planification à long terme".

#### 4/ Le piège des mots

Le quatrième piège concerne plus particulièrement les Français, attachés qu'ils sont au "service public". La Communication "Vers un Acte pour le Marché unique" fait, avec quelques autres, explicitement référence aux "services publics" en lieu et place de "services d'intérêt général". Cocorico de nombre d'acteurs Français, qui voient là la victoire des termes auxquels ils sont tant attachés !

Ils devraient pourtant se livrer à une analyse un peu plus sérieuse des textes ; ils constateraient alors que lorsque la Commission emploie les termes de "service public", ce n'est pas au sens français traditionnel, mais plutôt au sens classique anglais, qui renvoie non à une conception d'égalité ou d'universalité d'accès ou de service, mais à un rôle des autorités publiques destiné à compenser les méfaits les plus criants des règles de marché, en particulier pour les plus démunis, à une sorte de filet de protection.

Rappelons ici que le terme "service public" n'a pas d'équivalent univoque dans les autres langues et systèmes juridiques nationaux, alors que les termes de "services d'intérêt économique général", inventé dès le traité de Rome de 1957, et de "service d'intérêt général", permettent d'éviter les quiproquos et de construire un langage commun.

2011 sera une année importante si les différents acteurs européens évitent de tomber dans ces pièges et mettent l'accent sur la réponse aux besoins des citoyens et des sociétés, sur les objectifs d'intérêt commun et général, sur les missions et finalités, non sur les formes.

C'est ce à quoi nous nous attacherons dans la plus large ouverture, ce pour quoi nous formons nos vœux.

>>> [www.actionpublique.eu.info@rap.asso.fr](http://www.actionpublique.eu.info@rap.asso.fr)

(Extrait des "BRÈVES" n°40 - février 2011)





## LA LOI ANTI-DÉMOCRATIQUE DU 20 AOÛT 2008 PERMET LA SIGNATURE D'UN ACCORD MINORITAIRE CONTRAIRE AUX INTÉRÊTS DES SALARIÉS

La Direction d'AXA a signé avec la CFDT et la CGC, un accord triennal sur les salaires qui soulève la colère des salariés. Cet accord poursuit dans la voie de l'individualisation avec des primes d'objectifs, des augmentations générales bien inférieures aux besoins (1% pour les non cadres et cadres non optant, 0,4 % pour les cadres optant).



Les syndicats non signataires FO, CGT, CFTC et UNSA se sont réunis pour rechercher comment s'opposer à cet accord et obtenir la réouverture de négociations.

Ils ont constaté que les non signataires avaient recueilli plus de 50 % des voix aux précédentes élections des comités d'entreprise. Ils ont donc envisagé de faire opposition. Mais du fait de la loi du 20 août 2008, ce n'est plus possible. En effet, les voix obtenues par FO, 9,81 %, et celles obtenues par la CFTC, 9,50 %, les excluent, à quelques voix près, de la représentativité. Sans la loi du 20 août, il serait comptabilisé, pour les 4 organisations syndicales, un total de 51,02 % ; du fait de cette loi anti-démocratique ne sont plus comptabilisés que 31,71 % de votants. Près de 20 % de voix des salariés sont ignorés !

Et parce qu'elle exclut des milliers de salariés, la loi du 20 août permet la signature d'un accord minoritaire contraire aux intérêts des salariés.

Les syndicats FO, CGT, CFTC et UNSA ont néanmoins réclamé la réouverture des négociations, mais la Direction d'AXA rejette la demande des organisations syndicales majoritaires et prétend imposer le cadre de cet accord minoritaire sur trois ans.

FO s'insurge contre cette atteinte à la démocratie et maintient les revendications qu'elle a formulées en matière de salaires et notamment celle de 5 % d'augmentation générale pour tous, employés et cadres sans exclusion, au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et aucun salaire inférieur à 1 500 euros nets.

### Eric VERHAEGHE, le directeur des affaires sociales de la FFSA, jette l'éponge !

Le pouvoir d'achat des salariés n'a cessé de baisser. La baisse du coût du travail est devenue une obsession qui se traduit par une individualisation forcenée, des conditions de travail aggravées et des augmentations générales absentes ou très inférieures à la hausse des prix.

Le Directeur des Affaires Sociales de la FFSA dénonce cette obsession, la baisse du coût du travail !

Et il ajoute : "*Comme cela ne suffisait pas, les allègements de charges ont reporté sur le contribuable un poids annuel de 30 milliards d'euros porté jusque-là par les employeurs. Ce transfert explique une très large partie de la dette publique contractée depuis 15 ans.*" (Voir son livre *Jusqu'ici tout va bien* !)

Cela nous l'expliquons depuis longtemps. Mais cette fois c'est un énarque, membre du MEDEF, Président de l'APEC qui le dit.

Quand il parle de charges, nous, nous disons salaire différé. Mais il s'agit de la même chose. Il aurait pu aussi expliquer que la contre réforme des retraites a été imposée au nom d'une véritable escroquerie puisque les prétendues difficultés du régime n'existeraient pas sans la baisse des salaires directs et indirects.

Et que dire de l'intersyndicale, formée autour de la CFDT avec la CGT, qui a refusé de réclamer le retrait de la contre réforme des retraites, qui a refusé d'appeler à la grève interprofessionnelle pour le retrait et qui, aujourd'hui, réclame, à la suite du Premier Ministre, la réduction des déficits publics ?

Nous sommes d'accord avec Eric VERHAEGHE qui explique que les réductions de cotisations patronales de l'ordre de 30 millions d'euros chaque année expliquent une très large partie de la dette publique.

Il ajoute :

*"Mais le recours à l'endettement public pour financer cette opération est un scandale absolu. En effet, la dette de l'État*



*est financée par des bons du Trésor majoritairement achetés par ceux-là mêmes qui bénéficient des allègements. Jusqu'à une date récente, la dette souveraine constituait en effet le meilleur placement financier pour les gens fortunés, puisqu'elle offre des rendements garantis alors que les actions comportent une forte part de risque. Le tour de passe-passe des allègements consiste donc à adresser un double cadeau aux détenteurs du capital : d'une part, ce sont les contribuables qui payent leurs engagements à leur place et, d'autre part, les mêmes contribuables leur remboursent une deuxième fois la somme qu'ils ont payés initialement, mais cette fois avec les taux d'intérêts, puisque le cadeau fiscal est financé par l'endettement de l'État. Ce procédé est moralement inadmissible. Il est économiquement absurde."*

Nous sommes d'accord, un scandale absolu !

Alors ne faut-il pas revenir aux négociations de branche sur les salaires réels, en finir avec l'individualisation des salaires, rétablir les droits collectifs ?

C'est ce que nous répétons sans cesse au Directeur des Affaires Sociales de la FFSA sans être entendus. Mais il faut reconnaître qu'il s'était instauré un véritable dialogue... brutalement interrompu, comme nous l'avons expliqué dans un précédent article.

Aujourd'hui Eric VERHAEGHE, qui a démissionné du MEDEF, serait victime d'une procédure de licenciement de la part de la FFSA.

Il y a donc carence pour le poste de Directeur des Affaires Sociales de la FFSA. Et cela devient une habitude.

Rappelons-nous le 25 octobre 2007, la Section fédérale des Assurances avait appelé à manifester pour le retour

aux augmentations générales de salaires dans la branche. Nous avons été reçus par Pierre LAEDERICH, le précédent Directeur des Affaires Sociales.

Après avoir entendu notre argumentation, Pierre LAEDERICH avait reconnu que les pressions subies par les salariés étaient allées trop loin, qu'il y avait un malaise du fait d'un véritable bouleversement dans la profession et des pressions considérables sur les objectifs et les résultats.

Pierre LAEDERICH, après avoir été débauché par un groupe d'assurances, a quitté la profession.

Faut-il en déduire que le dialogue est mal vu par la FFSA ?

Depuis 2007, la situation ne s'est pas améliorée pour les salariés, l'individualisation s'est renforcée et la souffrance au travail est reconnue comme un mal vécu très largement par les salariés de l'assurance.

Mais ce n'est pas un mal nécessaire. C'est la conséquence de cette politique de baisse du coût du travail systématique. Alors il faut que ça cesse !

**FO Assurances réclame la fin de l'individualisation, le retour aux droits collectifs, le retour aux augmentations générales de salaires.**



### FO NE LÂCHERA PAS PRISE !

Les 27 et 28 janvier 2011, s'est tenue une nouvelle Commission paritaire mixte. A l'ordre du jour, Force Ouvrière a été très ferme sur le maintien des points suivants :

- ▶ revalorisation des minima conventionnels,
- ▶ mise en place d'un treizième mois pour tous.

Nous avons pleinement joué notre rôle, celui d'une organisation syndicale responsable, résolument tournée vers l'avenir, et force de construction. A ce propos, nous avons introduit une proposition de revalorisation des minima conventionnels à hauteur de 2,8 %, et un accord, très souple, permettant à chaque salarié de la branche de bénéficier d'un 13<sup>ème</sup> mois de salaire. La partie patronale a fait preuve d'un cynisme absolu, maintenant sa proposition de revalorisation à 1 %, et refusant toute négociation sur le 13<sup>ème</sup> mois.

Mais peut-on légitimement construire l'avenir, avec une telle approche antisociale ? Les casinotiers se retranchent derrière les intérêts des "indépendants", qui ne pourraient assumer le financement de nos revendications. Les groupes ont beau jeu de se retrancher derrière ce fallacieux argument, car ils ne veulent simplement pas d'une approche sociale des problèmes.

Jean GIONO disait "*Il vaut mieux vivre à genoux, que de mourir debout*", mais à Force Ouvrière, nous ne partageons pas cette philosophie de l'asservissement. Nous nous battons, pour que les salariés de la branche soient pleinement remplis de leurs droits, en dehors de toute manœuvre indigne. Les bases du rapport de force sont aujourd'hui posées, nous n'hésiterons pas à l'utiliser. Les salariés de la Branche des casinos ne deviendront pas des salariés pauvres !

On ne brade pas la dignité des salariés. Le temps est venu de montrer les dents !

C'est dans ce contexte général que la Section fédérale des Casinos a réuni sa Commission exécutive à Montpellier les 15 et 16 février derniers, en parallèle du Congrès confédéral. Un ordre du jour particulièrement complet a été rédigé par le Bureau, ce qui a permis de définir les orientations de la Section sur bon nombre de sujets. Les travaux ont été particulièrement fournis, et les 17 personnes présentes ont alimenté des débats aussi riches que constructifs.



Ces travaux se sont concrétisés par la mise en place d'un projet revendicatif complet et ambitieux par le biais de notre résolution. Cette dernière, donne les lignes à défendre par le Bureau, jusqu'à la prochaine Conférence professionnelle de la Section fédérale prévue à Carry-Le-Rouet en octobre 2011 et au prochain Congrès de la Fédération des Employés et Cadres. C'est notre feuille de route à tous. Elle sera publiée et expliquée dans le prochain journal de la Section fédérale, *L'Enjeu*, et s'inscrit dans la philosophie de Force ouvrière : devant l'injustice, ne jamais rien lâcher !





## **POUR VOTRE PROTECTION SOCIALE, VOTRE PRÉVOYANCE COLLECTIVE ACCÉDEZ À UN RÉSEAU MUTUALISTE DE PROXIMITÉ**

L'Union Nationale de Prévoyance de la Mutualité Française, partenaire de la fédération FEC FO, est à vos côtés pour vous conseiller et vous accompagner dans vos choix et vos négociations afin de mettre en place des régimes complémentaires santé et prévoyance collective.

Appuyée sur un réseau de mutuelles partenaires et en relation avec vos mutuelles d'entreprises, l'UNPMF participe à la couverture santé et / ou prévoyance de 14 branches professionnelles parmi lesquelles, la coiffure, le secteur agricole, l'habillement, les personnels de la Sécurité sociale, l'aide à domicile, le tourisme social,

les industries électriques et gazières (IEG) et de plusieurs dizaines de grands groupes leaders de la métallurgie et de l'aéronautique parmi lesquels : Safran, Dassault, Thomson, EADS..., de la chimie (Rhodia, Alcan) du transport (Geodis-Calberson, Sernam, SNCF...).

Au sein de la Mutualité Française, nous œuvrons aux côtés du mouvement syndical **pour la défense des régimes obligatoires et pour l'accès de tous à une protection sociale de haut niveau.** Nous proposons à vos militants un dispositif unique de formation et l'abonnement militant à la revue Santé et Travail.

N'hésitez pas à nous contacter

- Par courriel : [developpement.unpmf@mutualite.fr](mailto:developpement.unpmf@mutualite.fr)
- Sur notre site web : [www.mutex.fr](http://www.mutex.fr)



Assureur des garanties : Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française (U.N.P.M.F.)  
Union soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, enregistrée au Registre National des Mutuelles  
sous le numéro 442 574 166, agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22 - Siège social : 255, rue de Vaugirard - 75015 Paris

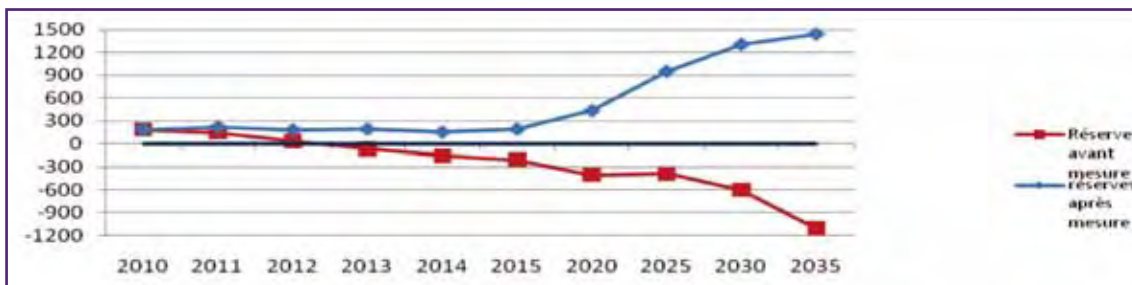


### FIN DE CRISE DANS LE NOTARIAT ?

#### ► CRPCEN : Une situation devenue pérenne

Comme nous l'expliquions lors de notre précédent article, alors que la Caisse de Retraite des Clercs et Employés de Notaires - régime spécial de Sécurité Sociale pour les salariés et retraités de la profession- aurait été en difficulté financière dès le début du deuxième semestre 2012, les mesures prises le 14 décembre 2010 sous l'impulsion de la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire FORCE OUVRIERE (voir JEC de janvier 2011), et sans remise en cause du niveau des prestations, permettent, aujourd'hui, de considérer que son avenir est assuré au delà même des années 2030, comme le démontrent le tableau et le graphique qui suivent concernant l'évolution des réserves avant et après ces mesures.

COMPOSANTS EN M€ (en euros 2009)	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2020	2025	2030	2035
Résultat du Régime	-52	-56	-112	-101	-90	-51	-17	15	-77	-137
RESERVES sans mesure	182	146	34	-67	-157	-208	-406	-390	-602	-1109
Augmentation de la cotisation sur salaires (+1%)		15	16	17	17	19	19	23	25	29
RESERVES en fin d'année	182	161	65	-19	-92	-124	-229	-107	-200	-571
Augmentation de la cotisation sur salaires (+3,75%)		56	60	64	64	71	73	84	93	107
RESERVES en fin d'année mesure	182	203	150	113	87	107	257	670	906	908
Augmentation des cotisations sur salaires (+4,75%)		71	76	81	81	90	92	107	118	135
RESERVES en fin d'année	182	218	181	191	152	191	433	953	1309	1446



#### Commentaires :

- La courbe rouge correspond à l'évolution des réserves financières de la CRPCEN sans tenir compte des mesures prises le 14 décembre 2010.

On voit parfaitement que la Caisse aurait été en difficulté dès l'année 2012 pour faire face au paiement de prestations qu'elle sert à ses ressortissants.

Ce graphique montre que, sans accord du 14 décembre entre notaires et représentants des salariés et retraités au sein du Conseil d'administration de la Caisse sur ces mesures, les ministères auraient été amenés à prendre leurs responsabilités par des mesures drastiques immédiates.

- La courbe bleue correspond à l'évolution des réserves financières de la CRPCEN en tenant compte des mesures du 14 décembre 2010

On voit parfaitement que ces mesures du 14 décembre permettent à la Caisse de passer les années encore difficiles 2012, 2013, 2014 et 2015, puis de reconstituer des réserves nécessaires pour faire face à d'éventuelles autres nouvelles crises.

A situation constante, la Caisse passe donc largement les années 2030.

#### ► 2010, une amélioration de l'activité et de l'emploi

Sur les 12 derniers mois, la masse des émoluments et honoraires est en hausse de + 16,58 % contre - 11,69 % un an plus tôt.

Au 31 décembre 2010, les effectifs ont progressé de + 6,01 % comparativement à l'année précédente (- 9,44 % en 2009). Ceci représente 47 346 salariés au 31 décembre 2010 contre 44 662 au 31 décembre 2009.

Février est le mois où se négocie, au sein de la commission mixte paritaire, la revalorisation des salaires. Espérons que ces chiffres permettront de retrouver, lors de ces négociations, une amélioration du pouvoir d'achat pour les salariés du notariat.

La Fédération Générale des Clercs et Salariés de Notaire FORCE OUVRIERE s'y emploiera.

Claude TENNEGUIN  
Président de la FGCEM FO

# Mieux comprendre pour mieux défendre



## LEGRAND FIDUCIAIRE

EXPERTISE COMPTABLE

Legrand Fiduciaire et ses experts vous accompagnent vers une meilleure compréhension de votre entreprise et de son environnement, pour mieux appréhender votre rôle économique et défendre l'intérêt des salariés.

Experts-comptables des CE depuis plus de 20 ans

PARIS LILLE LYON MARSEILLE

[www.legrand-fiduciaire.com](http://www.legrand-fiduciaire.com)

[info@legrand-fiduciaire.com](mailto:info@legrand-fiduciaire.com)

Tél : 01 40 70 95 62

GRUPE  
LEGRAND





## LE COMMERCE ET L'EUROPE

Le secteur du commerce et de la distribution est très important pour toute l'économie de l'Union Européenne. En effet, ce secteur emploie 18 millions de personnes, ce qui représente 12,8 % de la main d'œuvre totale de l'UE.

Cette information est issue d'une déclaration d'UNI Europa Commerce (26/10/10) à propos du rapport de la commission de l'UE : "L'exercice de surveillance du marché du commerce et de la distribution".

Cette déclaration met en avant des questions importantes de la Commission de l'UE et, bien entendu, en découlent des remarques d'UNI Europa Commerce, quant aux traitements des salariés du commerce et les conséquences évidentes sur le secteur en terme de qualité de services.

La Commission de l'UE a soulevé que : "l'optimisation des coûts salariaux ne devrait pas avoir d'impact négatif sur les salaires et sur les conditions de travail.

Le personnel est un élément essentiel des services de la loyauté à l'égard de la clientèle, ce qui signifie que l'application de stratégies visant à minimiser les coûts salariaux risque d'être contre-productive pour les commerçants".

Ceci a fait réagir UNI Europa Commerce, réaction que nous partageons sur les points suivants :

► "Il est difficile d'améliorer la qualité des services lorsque la rotation du personnel est élevée. La stabilité de l'emploi est nécessaire pour développer les compétences et les qualifications des employés. Il arrive trop souvent que les sociétés du secteur de la distribution engagent des travailleurs pour une durée déterminée, soit directement, soit en passant par une entreprise de travail temporaire..."

► "Le secteur de la distribution est plongé dans une profonde restructuration de ses schémas de travail, principalement à cause des nouvelles technologies qui ont un impact massif sur l'emploi. Sans vouloir rejeter les nouvelles technologies, il faut anticiper les changements..."

► "Un nombre beaucoup trop élevé d'emplois créés dans le secteur de la distribution sont sous-payés et s'inscrivent dans des cadres temporels inacceptables..."

► "La cohésion sociale est également menacée par la dérégulation de la législation sur les horaires de travail et/ou des conventions collectives existant dans différents pays. À cet égard, UNI Europa Commerce a adopté une position claire en indiquant que les employés ne sont pas suffisamment protégés..."

► "La flexibilité est principalement utilisée dans l'intérêt de l'entreprise qui souhaite attirer plus de consommateurs et non dans l'intérêt des travailleurs. On demande aux travailleurs d'adapter leurs horaires de travail à des périodes de promotion permanentes (ventes d'été et d'hiver, offres spéciales et occasions spéciales comme la rentrée scolaire, Halloween, Noël, fête des mères, etc.). Ceci implique une réorganisation fréquente du magasin tout en maintenant le service à la clientèle. La réduction du personnel employé pour réaliser le travail fait en sorte que la charge de travail est devenue insupportable avec les conséquences que cela engendre pour la santé et la sécurité des employés..."

► "UNI Europa Commerce estime que, lorsqu'il n'y a pas de partenaires sociaux ou lorsque le dialogue social ne fonctionne pas, ce sont les autorités publiques qui doivent protéger les travailleurs contre les abus..."



- "Nous pensons que la législation actuellement en vigueur dans l'UE et celle des États ne sont pas suffisamment protectrices ni respectueuses et, par conséquent, qu'elles ne garantissent ni la santé, ni la sécurité, ni la dignité, ni la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des employés..."
- "En d'autres termes, le travail du dimanche contredit tout à fait l'objectif du Parlement européen, du Conseil et de la Commission visant à accroître la participation des femmes sur le marché de l'emploi..."



- "Suite à différentes études, dont la recherche menée par Eurofound, UNI Europa Commerce rappelle que le secteur du commerce et de la distribution est un des plus affectés par la violence de tiers... Cette violence est souvent le résultat de défauts d'organisation du travail comme l'absence de caissiers, le croissant phénomène du "personne à qui parler", et le manque d'effectifs formés pour gérer des situations de conflit."
- D'après l'annexe au rapport de la Commission, lorsque la législation du travail et les conventions collectives permettent l'ouverture de magasins indépendants le dimanche ou prévoient des conditions de travail moins exigeantes dans ces magasins, on peut assister à la pénétration d'importants groupes de distribution qui se développent sur ces marchés à travers le système de franchise."
- "Comme le signale très justement le rapport de la Commission, une incertitude légale est mise à profit, intentionnellement ou non, par certaines entreprises et

pourrait devenir de plus en plus fréquente si aucune action n'est prise dans le domaine du droit européen. Dans de nombreux pays, certaines grandes entreprises investissent dans la franchise parce que les franchisés sont souvent des PME ou des magasins à petite échelle qui sont protégés par des conventions collectives plus favorables à l'entreprise. C'est également un moyen pour les employeurs dépourvus de tout scrupule de contourner la législation relative à la liberté d'association, c'est-à-dire la liberté de créer des syndicats ou des organes de représentation des travailleurs comme les comités d'entreprise."

Pour la Section Commerce, nous sommes conscients que les valeurs libérales et les remises en cause des droits sociaux, accompagnées par la Commission de l'UE, ne seront pas inversées demain matin. L'évolution législative française ne va pas à contre courant et, ce mois-ci, LIAISONS SOCIALES titre : "Dépendance : vers une seconde journée de solidarité ?", "De plus en plus de salariés travaillent la nuit". Notre pays est bel et bien dans le cadre des différents traités européens, entre autres la libre concurrence gravée par le Traité de Maastricht.

La loi sur la représentativité et sur le temps de travail n'améliore rien et, au contraire, engendre les problèmes qui préoccupent notre Section fédérale et UNI Europa Commerce. Elle ne fait que réduire la présence syndicale dans les entreprises ou adapte cette dernière au fur et à mesure pour mieux déroger aux droits conventionnels et, par conséquent, développer le dumping social.

Les propositions patronales dans les négociations de branches démontrent que les organisations patronales sont décomplexées à l'extrême : "travail du dimanche, modulation du temps de travail pour les temps partiels, travail de nuit, forfait jours, modération salariale, écart de minima d'un euro par un euro... et une folle envie de mettre en place les commissions de validation des accords dérogatoires des entreprises dépourvues d'organisations syndicales."



Nous ne capitulerons pas, seule une organisation syndicale indépendante peut organiser les travailleurs et porter des revendications claires pour l'amélioration des biens matériels et moraux de ses mandants. C'est ce que notre Organisation syndicale a mis et mettra en œuvre lors du Congrès des syndicats confédérés CGT-FO à Montpellier du 14 au 18 février et lors de notre Conférence Professionnelle des syndicats confédérés du Commerce de la FEC FO du 26 au 29 septembre 2011.

**Résistons ! Militons !**



## OPCA BANQUES : ATTENTION DANGER !

Le temps passe et les solutions possibles en terme de "mariage" d'OPCA s'amenuisent.

En effet, contraints par le gouvernement à atteindre le seuil des 100 millions d'euros de fonds propres, certains OPCA vont devoir se regrouper.

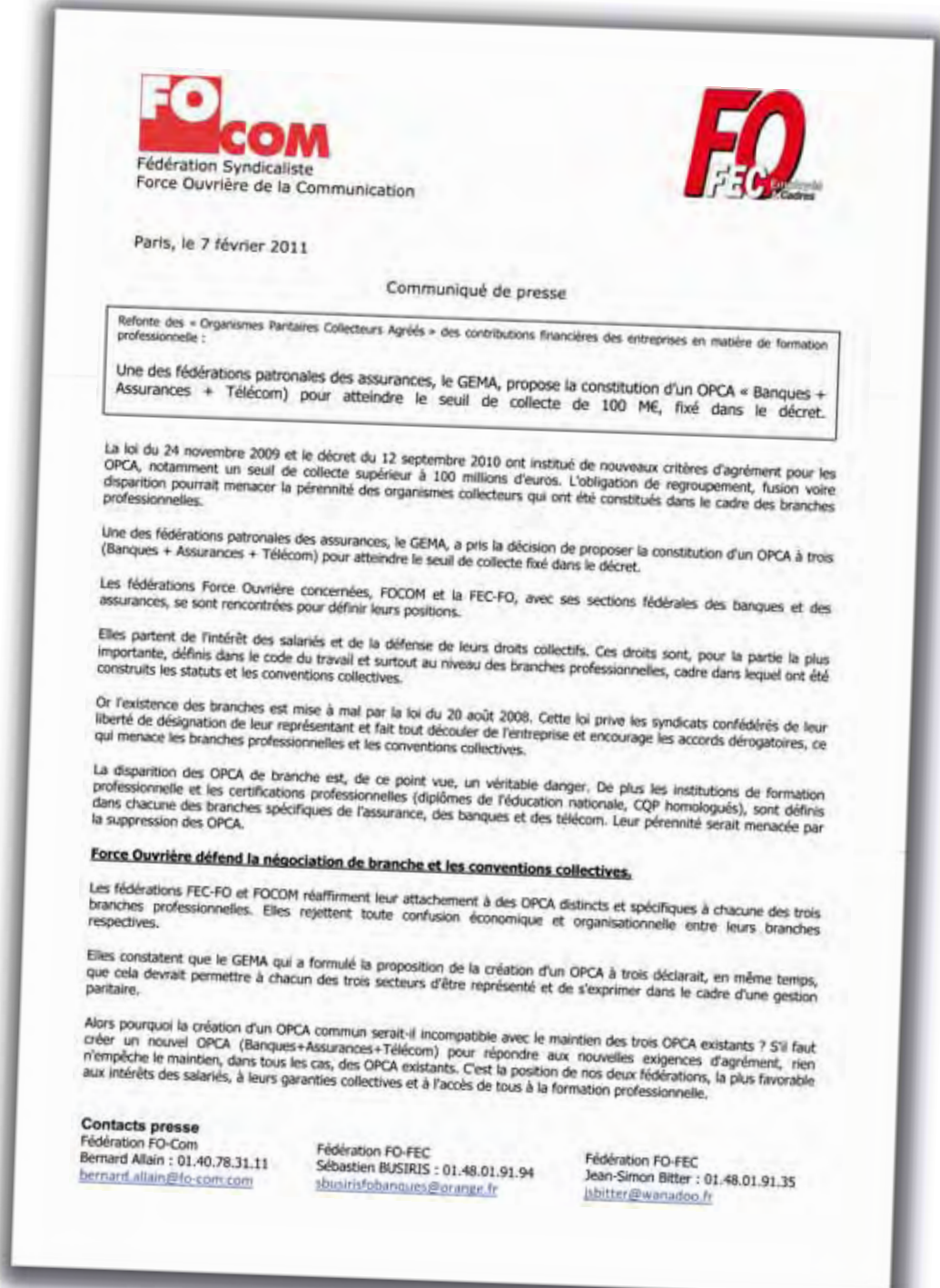
Depuis plusieurs années, les "tractations" vont bon train entre banques et assurances et les "je t'aime moi non plus" des uns et des autres font qu'à aujourd'hui et à quelques mois de l'échéance fixée par le gouvernement, nous sommes dans l'impasse.

C'est regrettable, nous ne pouvons pas "jouer" avec le devenir des fonds paritaires affectés à la formation des salariés de notre profession. Pour FO Banques et Sociétés financières, il est important de préserver notre maillage d'OPCA régionaux spécifiques à chaque métier.

Si regroupement il doit y avoir dans un OPCA "chapeau", les structures paritaires de chacun doivent être préservées et non pas se dissoudre dans un OPCA générique et global où personne ne retrouverait ses spécificités. Conscients de ces dangers, FO Banques, FO assurances et FO COM ont rédigé le communiqué ci-contre.

Plutôt que de se concentrer sur des problématiques de statut des OPCA, FO porte ses attentions et revendications sur les impacts envers les salariés.

Une telle réforme des OPCA faite dans l'urgence ne peut que présenter des risques au plan des adaptations aux métiers, qui plus est en période de difficultés économiques.



En conclusion, les mises en commun de moyens en termes d'OPCA pour répondre aux contraintes réglementaires, ne sont pas opposées aux revendications de FO Banques-secteur du Crédit en ce qui concerne le maintien d'OPCA par métiers et des structures locales.



## SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE

Chaque salarié a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Malakoff Médéric le prouve chaque jour aux branches professionnelles qui lui font confiance. Nous leur proposons :

- un accompagnement personnalisé par une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1<sup>er</sup> groupe paritaire de protection sociale français,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Votre contact : **Jean-Pierre Calvet** au 01 30 44 45 01 - [jpcalvet@malakoffmederic.com](mailto:jpcalvet@malakoffmederic.com)



**malakoff médéric**

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR



## BRÈVES DU SECTEUR

### PORTAGE DE PRESSE

Une nouvelle commission mixte paritaire a eu lieu le 11 février 2011 avec les employeurs du Portage de Presse.

Lors des 2 dernières réunions, la négociation concernant la pré-quantification du Temps de Travail a fait du sur-place.

Force Ouvrière avait proposé d'aller vérifier sur le terrain la grille de calcul proposée par le patronat en présence de représentants des Directions et des Organisations Syndicales.

Au bout de 3 réunions, force est de constater que peu de vérifications terrain ont pu être effectuées.

Nous vous rappelons que la grille proposée prend en compte :

- ↳ le moyen de locomotion ;
- ↳ le nombre d'exemplaires, le poids ;
- ↳ le temps de livraison client/seconde, l'encartage ;
- ↳ le secteur géographique, la vitesse moyenne de déplacement.

Force Ouvrière est de toute façon opposée à la pré-quantification du Temps de Travail et nous sommes les seuls dans cette profession à attaquer le décret devant le Conseil d'Etat. Nous ne sommes donc pas demandeurs d'un accord sur le sujet mais nous participons afin de défendre les intérêts des porteurs de presse.

Des exemples de pré-quantification nous ont été présentés et sembleraient correspondre à la grille proposée, il semblerait même que les patrons aient été généreux !!!

Nous avons fait remarquer que le poids transporté influençait grandement les tournées piétons et vélos en termes de Temps de Travail.

Force Ouvrière persiste et signe ; pour nous, la mesure du Temps de Travail c'est :

$$\begin{aligned} & \text{HEURE DE CONVOCATION} \\ & - \text{HEURE DE FIN DE TOURNÉE} \\ & = \text{TEMPS DE TRAVAIL} \\ & \quad \times \text{TAUX HORAIRE} \end{aligned}$$

En conclusion, on fait toujours du sur place. Force Ouvrière a demandé que lors de la prochaine réunion, on négocie sur les salaires.

Nous avons également demandé la signature du tronc commun de la Convention Collective qui a été réécrite afin que les salariés en bénéficient.

### DISTRIBUTION DIRECTE

Une nouvelle réunion a eu lieu avec le Syndicat de la Distribution Directe pour les négociations annuelles obligatoires le 26 janvier 2011.

Une fois de plus, les propositions patronales sont arrivées la veille, à la dernière heure. Lors de la réunion préparatoire, les syndicats décidèrent de ne traiter que de la grille des salaires ; la proposition de statut 1.1bis, les intempéries et la mutuelle ne devant être traitées que lorsque la négociation sur la grille des salaires serait terminée.

N'entendant pas la proposition des organisations syndicales, le SDD ne proposait rien de moins que de négocier dans un premier temps le tout, puis de décider du nombre d'avenants nécessaires.

Frédéric PONS nous indiquait qu'il n'avait pas mandat pour négocier une quelconque augmentation des niveaux 1.1 et 1.2.

Les bas salaires devront se contenter uniquement de l'augmentation du SMIC de 1,6%, augmentation inférieure au coût de la vie en 2010 !!!

Pour les 1.3 le SDD propose 2%, et 2,5% pour les 2.1, 2.2 et 2.3, et pour les cadres entre 3 et 4%.

Malgré les observations du Vice Président, les organisations syndicales demandent à ce que les niveaux 1.1 et 1.2 soient au moins augmentés de 1% en plus de l'augmentation du SMIC.

Les propositions des OS concernant le 1.1 bis devaient arriver avant le 20 janvier et la position de Force Ouvrière est très claire : cette nouvelle classification n'a pour but que de différencier le distributeur des autres fonctions classées 1.1. La pénibilité du travail de distributeur doit être rémunérée.

Seule Force Ouvrière avait envoyé une proposition et le SDD semble valider le fait qu'un distributeur qui habituellement distribue autre chose que de l'ISA puisse être classé 1.1bis.

A la suite d'une suspension de séance, le SDD change d'orientation et revient sur sa proposition initiale en la dégradant encore. Pour le SDD, le profil du poste est exactement le même que le 1.2, à la seule différence que le 1.2 effectue REGULIEREMENT les différentes tâches décrites dans la convention alors que le 1.1bis les effectuerait PONCTUELLEMENT.

**Chacun aura compris la nuance... cette fonction deviendrait ponctuelle pour tout le monde !!!**

Les organisations syndicales rappellent que la définition du SDD ne peut être validée puisque la convention à l'article 4 du chapitre 2 définit déjà la rémunération de celui qui effectue ponctuellement une tâche dévolue à une autre fonction : les heures d'un salarié 1.1 effectuant des tâches dévolues au 1.2 doivent être payées au niveau 1.2 (voir article 4 du chapitre II de la CC).

La proposition du SDD tombe donc à l'eau.

Le Ministère remarque une "avancée" sur les bas salaires et demande à ce que soit juridiquement défini le niveau 1.1 bis et que la définition soit claire.

En fait, l'avancée se résume à la création d'un indice 1.1bis qui augmenterait de 40€/mois le niveau 1.1 mais qui dans un proche avenir ferait que le niveau 1.2 (1.1 majoré de 80€/mois) n'existerait plus que sur le papier.

On peut faire confiance aux entreprises du SDD pour supprimer toute promotion au 1.2 !!

En fin de réunion, les organisations syndicales, par la voix de Force Ouvrière, émettent l'idée que si le 1.1 bis n'a plus d'utilité, il conviendrait donc de rester en l'état.

**Il est hors de question d'accepter la proposition patronale du 1.1bis !**

Le Président, représentant du Ministère, demande au SDD une nouvelle formulation des articles 1 et 2 des NAO. Pour le 7 février, le SDD devra donc envoyer une proposition de salaire et une nouvelle définition du 1.1 bis.

**Cette branche d'activité est vraiment en dessous de tout en matière de négociation collective et négociier en essayant de reprendre le peu qu'ils ont donné démontre un certain mépris pour vos organisations syndicales.**





### DIALOGUE SOCIAL ? FAUT VOIR...

**LES ACTES NE SONT PAS TOUJOURS EN ADÉQUATION AVEC LES BONNES INTENTIONS (OU DÉCLARATIONS) !**

#### CRÉDIT AGRICOLE par Gilles BARALLINI

#### Dialogue social au : rappel à l'ordre des organisations syndicales...

Dès la première réunion de ce début d'année, les 8 organisations syndicales représentées au Crédit Agricole ont interpellé les dirigeants pour dénoncer la dégradation du dialogue "dit social", tant au niveau national que dans les différentes Caisses Régionales (extraits) :

"Nous sommes très inquiets de la tournure que prend le dialogue social depuis ces dernières années :

- Les négociations nationales deviennent de plus en plus difficiles :
  - échec sur l'accord RTT fin 2009,
  - négociation salariale 2010,
  - échec de l'accord sur les congés spéciaux,
  - accord sur les travailleurs handicapés abouti sur le fil du rasoir.
- Lorsque nous réussissons à aboutir sur des accords nationaux, certaines directions les interprètent à leur convenance, faisant perdre toute crédibilité aux négociateurs nationaux, tant du côté employeur que du côté organisations syndicales.
- Ces derniers temps, et dans bon nombre de Caisses Régionales, les négociations locales ressemblent davantage à des demandes de validation de décisions de directions qu'à de véritables négociations, quand elles ne tournent pas à la confrontation.
- Passage en force d'avis en Comité d'Entreprise par certaines directions "pas d'avis, vaut avis" (exemple avis Nice en début d'année 2010).

En ce début d'année, nous souhaitons un engagement clair de la FNCA, pour que ces quatre thèmes soient réellement pris en compte dans nos négociations 2011, tant nationales que locales, afin que cette nouvelle année parte sur de bonnes bases sur le plan du dialogue social."

La délégation FNCA souhaitant réfléchir à cette déclaration avant d'y répondre, a tenté de poursuivre la réunion...!

Ne nous satisfaisant pas de cette manière de procéder, nous avons alors repris la parole pour conforter cette déclaration, et demandé une réponse immédiate. En effet, nous espérons que ces propos ont un sens et qu'ils se traduiront notamment par des négociations plus constructives que celles de l'année passée, d'autant que par leur contribution notamment dans un contexte difficile..., les salariés ont une fois de plus largement participé au "redressement" des finances du CA et qu'il conviendra de s'en souvenir lors de la négociation salariale de mars.

La délégation FNCA, embarrassée par cette "insistance", a affirmé vouloir analyser ces éléments et précisé qu'une réponse détaillée serait apportée lors de notre prochaine réunion en février prochain... Wait and see.

#### Projet de Groupe CA

Le projet du groupe a 10 ans (!) et pour principale finalité de procéder à un "recentrage" sur des valeurs (un peu) plus éthiques et mutualistes.

L'ambition centrale est de devenir leader en Europe de la banque universelle de proximité en se différenciant par une relation clientèle basée (en principe) sur la loyauté dans le conseil et la reconnaissance de la fidélité du client.

Après avoir usé et abusé la confiance des clients notamment ces dernières années, les dirigeants du CA seraient bien inspirés de méditer la citation ci-après :

"Vous pouvez tromper tout le monde une fois, quelques-uns tout le temps, mais vous ne pouvez tromper tout le monde tout le temps" (A. LINCOLN).

#### Rétribution globale

En parallèle à ce projet de groupe, un chantier s'ouvre sur le système de rétribution des salariés (et non rémunération, vu la nuance...) qui devra être "orienté" client, suivant les propos de nos dirigeants !

Des investigations seront effectuées en Caisses Régionales auprès des salariés, des entretiens avec les organisations syndicales auront lieu, l'ensemble de ce chantier se déroulera sur une durée approximative d'un an avec le concours du cabinet "HEWIT", spécialisé dans les rémunérations. A l'issue, un bilan sera présenté pour être partagé (ou pas) avec les organisations syndicales.

Il apparaît d'ores et déjà que les dirigeants du CA veulent faire rentrer dans cet "état des lieux", d'une part l'ensemble des composants de la rémunération traditionnelle, mais aussi les éléments de type : épargne salariale, actionnariat, CET, titres restaurant, CESU, aide au transport, avantages bancaires, prévoyance santé, l'objectif étant de nous faire sans doute prendre conscience de "ce que le CA fait pour nous..."

**Il va de soi, que nous aurons aussi, en parallèle, un regard (encore un peu plus exacerbé) en direction de la rétribution globale de nos "chers" patrons.**

#### MSA par Anita PASSANNANTE

#### La Convention d'Objectifs et de Gestion (COG)

La nouvelle COG a été approuvée par le Conseil Central de la CCMSA le 10 février 2011 avec les voix de la CGC, UNSA, UNAF et des non salariés.

C'est sur cette COG que s'appuiera le nouveau plan d'action stratégique qui sera présenté à l'assemblée générale de la Caisse Centrale le 23 juin prochain.

#### Sur la diminution des effectifs en CDI :

Les tutelles ont maintenu leur approche, allant au-delà de la règle d'un remplacement pour deux départs en retraite.

- ▶ La décision finale s'est traduite par 4,3 remplacements pour 10 départs, soit une diminution de 1250 CDI, donc 1 remplacement sur 2,4 départs.

Sur les CDD de surcroît, la CCMSA et les tutelles ont trouvé un accord pour en limiter le volume à 2 % du nombre des CDI, soit une baisse de -150.

*Extrait Déclaration FO au C.A. CCMSA du 10/02/2011 :*

*"Parallèlement à ces réductions d'effectifs, de nouvelles missions se font jour ou se développent : lutte contre les fraudes, les conséquences de la réforme des retraites, l'ouverture à la santé au travail, le contrôle de gestion dans les caisses, etc. alors que les moyens ne sont déjà pas en adéquation."*

**Commentaires et questionnements FO :**

A la présentation de cette nouvelle COG qui se veut ambitieuse, nous constatons que les moyens que l'Etat veut bien octroyer aux caisses ne sont pas à la hauteur des ambitions énoncées.

Comment l'Etat peut-il exiger une réduction supplémentaire de l'effectif actuel qui se trouve déjà dans une situation catastrophique du fait de la précédente COG ?

*Quel est le but réellement recherché, si ce n'est la remise en cause pure et simple du régime agricole et pire encore ?*

**Le Schéma Directeur Informatique (SDI)**

Dans le cadre des engagements relatifs à la performance de gestion, le futur schéma directeur informatique (SDI), qui sera élaboré dans les six mois suivant la COG, prévoit une réorganisation des services informatiques qui sera adaptée à un réseau restructuré, par :

- ↳ la réorganisation de la maîtrise d'ouvrage (MO) en neuf pôles de compétences,
- ↳ On passe donc de 32 MO pour 22 sites à 9 pôles de compétence sur 9 sites.
- ↳ et le recentrage du réseau des centres de production et d'édition sur deux centres-entreprises.

*Extrait Déclaration FO au C.A. CCMSA du 10/02/2011 :*

*"Les 9 pôles de compétences MO, qui concentrent les effectifs, ne nous conduiraient-ils pas, dans un premier temps, vers une spécialisation des caisses et, en final, vers une MSA à 9 caisses ? Il en est de même pour la réduction de 5 CITI à 2 et le recentrage des centres de production et d'édition."*

**Commentaires FO :**

Cette réorganisation aura un impact certain sur les personnels concernés qui se verront dans l'obligation d'accepter une mobilité fonctionnelle pour conserver leur emploi (et non leur métier). Seuls certains agents de direction pourront, une fois encore, tirer les marrons du feu aussi bien pour la direction et la coordination des 9 pôles, que pour les deux centres de production et d'édition.

*Extrait Déclaration FO au C.A. CCMSA du 10/02/2011 :*

*"La nouvelle organisation au service de la COG va engendrer du stress et des risques psycho-sociaux dans un réseau déjà à saturation, qui ne pourra donc pas assurer un service de qualité, bien entendu au détriment des assurés mais aussi du personnel qui subira des conditions de travail dégradées. Pour que le régime de protection sociale agricole perdure avec ses spécificités qui en ont fait sa force, la MSA ne doit pas être bradée sur l'hôtel de la rentabilité au détriment de la qualité du service aux assurés."*

*Pour toutes ces raisons, Force Ouvrière votera contre le texte qui nous est présenté."*

## Réunion de la Commission de Dialogue Social Groupe

La dernière séance de négociation sur la qualité de vie au travail à Groupama s'est tenue le 26 janvier 2011 dans le cadre de la Commission de dialogue social animée, du côté employeur, par Isabelle CALVEZ, DRH Groupe.

Le projet proposé par cette dernière à l'ouverture des pourparlers, avait fait l'objet d'un rejet unanime des organisations syndicales qui ne voulaient pas voir dans le texte de l'accord la référence au baromètre d'opinion groupe.

Depuis lors, les revendications formulées par la délégation ont permis des avancées notables, en particulier dans l'écriture du préambule qui comprend désormais une formule selon laquelle la direction générale admet la nécessité d'améliorer la qualité de vie et s'accorde avec les syndicats pour reconnaître une bonne prévention des risques professionnels, des choix organisationnels, la mise en place d'indicateurs, l'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

En outre, Force Ouvrière a obtenu la création d'une instance paritaire groupe chargée d'examiner deux fois par an, sous l'angle des conditions de travail et de la santé des salariés, les projets structurants du groupe tels que SMART, APOGEE, OPC... et cela à tous les stades de leur mise en œuvre : phase test dans les entreprises pilotes, déploiement, suivi de ces projets.

A noter, que l'accord intègre l'obligation, pour tous les dirigeants des entreprises et filiales du groupe, de procéder à l'évaluation des risques professionnels et de retranscrire dans le document unique les résultats de ces évaluations, les actions de prévention des risques et, plus particulièrement, des risques psychosociaux.

Avec ces évolutions, le projet d'accord a pris une consistance qui nous semble en mesure d'apporter aux salariés du groupe des garanties quant à la préservation et de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Une commission de suivi de l'accord est prévue annuellement afin d'examiner le bilan des actions menées et les indicateurs sociaux.

Après une ultime relecture du texte définitif qui prend en compte en grande partie les revendications de la délégation, les délégués nationaux sont favorables à la signature de l'accord relatif à la qualité de vie au travail au sein du groupe Groupama.



Jean-Luc SCEMAMA  
Expert-comptable associé



Emmanuelle GERVY  
Consultante

## QUELLES QUESTIONS POSER A L'EXPERT-COMPTABLE DE VOTRE C.E. DANS LE CADRE D'UNE MISSION DE COMPTES ANNUELS DE VOTRE ENTREPRISE ?

Votre entreprise fait des pertes. Votre direction ne communique plus au comité d'entreprise sur la marche de l'entreprise. Vous avez subi beaucoup de licenciements et l'hémorragie n'est pas stoppée.

Autant de questions qui, d'emblée, interpellent le CE et l'amènent à se tourner vers l'expert-comptable pour obtenir des réponses. Des situations de tension, d'inquiétude sur l'avenir, voire d'urgence.

Mais il n'est pas nécessaire d'attendre la catastrophe pour faire appel à un expert-comptable.

Si l'objectif de la mission de l'expert-comptable est de répondre à vos interrogations, son intervention doit aussi permettre de restaurer l'équilibre en termes de niveau d'information entre vous et votre direction. Elle permet d'éclairer le comité d'entreprise afin de lui permettre d'anticiper plutôt que de subir. Parfois, c'est un moyen de renouer le dialogue social.

C'est pour lui permettre de jouer pleinement son rôle économique que le législateur donne le droit au comité d'entreprise de se faire assister d'un expert-comptable.

Dès lors, quelles sont les questions que vous pouvez poser à votre expert pour exercer votre rôle ?

Nous avons, dans un souci de clarté, identifié 3 grands types de questions.

### 1) Les questions «classiques» économiques, évidentes de prime abord... ou pas !

- Nous ne comprenons pas pourquoi le chiffre d'affaires baisse.
- Pourquoi la société subit-elle des pertes ?
- Comment est-il possible de subir des pertes alors que le chiffre d'affaires de l'entreprise augmente ?
- A quoi correspondent les « managements-fees » ? Pourquoi ces charges augmentent-elles toujours ?
- Qu'est-ce qu'un EBE ? Quel impact son niveau a-t-il sur la pérennité de l'entreprise ?
- Dans les comptes transmis par la direction, apparaît une ligne «autres charges» de plusieurs millions d'euros. A quoi correspond-elle ?
- L'entreprise vient de faire l'acquisition d'un logiciel qui coûte très cher mais, depuis des mois, la direction nous dit que la société connaît des difficultés de trésorerie. Comment va-t-elle financer cet investissement ?
- L'entreprise supporte des charges financières importantes ; cela veut-il dire qu'elle est trop endettée ?

### 2) Les questions «spécifiques», celles liées à votre entreprise, à son histoire, à son activité, à ses clients...

- C'est la première année que notre entreprise supporte des pertes. Quels sont les risques que la société ferme ?
- La Direction fait état d'une forte réduction du résultat d'exploitation. Faut-il s'en inquiéter ?
- Notre entreprise vient d'acquérir la société X. Nous n'avons aucune information sur l'organisation à venir entre les salariés de X et nous.
- Notre société vient d'être rachetée par un groupe, mais nous n'avons aucune visibilité, notamment sur l'organisation qui va en découler.
- Le groupe auquel appartient notre entreprise indique que celle-ci n'est pas rentable. Comment cela se mesure-t-il ? Est-ce exact ?
- Le principal client est parti. La direction reste confiante, devons-nous nous inquiéter ?

### 3) Les questions «auxquelles on ne pense pas» liées à l'environnement social notamment.

- Nous constatons une accélération du nombre de démissions et de ruptures conventionnelles. Devons-nous craindre un plan de plus grande envergure ?
- Nous sommes inquiets du niveau de turn-over ; cela ne peut-il pas avoir un impact sur l'activité et le résultat de l'entreprise ?
- Depuis le rachat par le groupe, notre participation s'est réduite à néant. Que pouvons-nous faire ?

La liste pourrait continuer sur plusieurs pages, car il n'existe quasiment aucune limite aux questions qui touchent à votre entreprise. Au final, il faut surtout retenir qu'il est nécessaire qu'un dialogue s'instaure avec votre expert-comptable. Ainsi, l'expert, en vous rencontrant, va vous écouter pour comprendre vos préoccupations et vos attentes. Sa mission a un contour légal déjà défini, mais vous pouvez l'orienter pour l'optimiser ; c'est votre intérêt.

**Comprenons-nous bien** ; l'expert n'est pas là pour vous dire ce que vous voulez entendre, mais pour traduire vos inquiétudes en points, précis et ordonnés. Il sera à même de reformuler vos préoccupations et obtenir auprès de votre direction les réponses à vos questions.

En tout état de cause, l'indépendance et le professionnalisme de votre expert fait que lui-même saura poser les bonnes questions et, surtout, orienter et rebondir sur les réponses apportées par votre direction.

De plus, grâce à un suivi dans le temps, tout au long de la mission, il sera toujours possible de recadrer, si nécessaire, la mission et les préoccupations. Rien n'est gravé dans le marbre, car l'objectif au final est toujours de vous permettre de jouer pleinement votre rôle économique.



## AGENCES RÉGIONALES DE SANTÉ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, VOTEZ FORCE OUVRIÈRE



Le 15 mars 2011, vous allez élire vos représentants dans les agences régionales de santé (ARS). Les élus au Comité d'agence, au Comité d'hygiène et de sécurité comme les délégués du personnel auront pour mission de vous représenter auprès de la Direction et de défendre vos droits individuels et collectifs. L'importance de ce scrutin n'échappera à personne, surtout dans le contexte actuel alors que nombre de Directions, jouant avec le statut particulier des ARS (établissements publics à caractère administratif), veulent en profiter pour remettre en cause les avantages du contrat de travail, tout particulièrement pour les personnels transférés des organismes de Sécurité Sociale ; cela, au mépris des engagements pris au départ. Les syndicats Force Ouvrière (Employés et Cadres et SNFOCOS) refusent de cautionner cette situation et s'opposent à toute remise en cause des Conventions collectives du personnel des organismes de Sécurité Sociale.

D'autre part, la loi sur la représentativité syndicale votée le 20 août 2008, directement inspirée par la position commune MEDEF, CGT, CFDT, définit de nouvelles règles de représentativité syndicale. Seuls les syndicats qui obtiendront 10 % des voix aux élections du Comité d'agence seront reconnus représentatifs et donc habilités à négocier avec la direction.

La Confédération FO qui défend le syndicalisme libre et indépendant, revendique l'abrogation de cette loi qui remet en cause l'existence même des syndicats.

Votez pour les listes Force Ouvrière afin que FO soit représentative dans les ARS.

### *Des dérives inacceptables*

Force Ouvrière intervient systématiquement auprès de l'UCANSS et du Ministère pour faire respecter les droits des salariés transférés des organismes sociaux, droits garantis en son temps par la loi. Voici quelques exemples :

- dénonciation des accords sur les horaires variables ;
- refus d'attribuer des titres restaurant, voire attribution à une certaine partie du personnel ;
- astreintes imposées à l'encontre du contrat collectif de travail ;
- appels de candidature libellés en mode "fonction publique" ou comportant des mentions discriminantes à l'encontre des salariés de droit privé ;
- déqualifications ou fiches de postes inexistantes ;
- rémunérations différentes selon les statuts pour des missions identiques ;

- chantage à la perte des avantages antérieurs pour proposer une embauche ;
- entretiens annuels d'évaluation non réalisés pour les personnels "ex-assurance maladie", les pénalisant de fait ;
- remplacement des règlements intérieurs par des "règles de vie" n'ayant aucune valeur juridique au regard du code du travail ;
- non prise en charge des frais d'inscription des praticiens conseils à l'Ordre des médecins ;
- non restitution des prélèvements salariaux au titre des œuvres sociales ;
- intervention pour que toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale qui garantissent les droits et acquis du personnel, soient appliquées dans les Agences.

### *Des conditions de travail alarmantes*

Depuis la mise en place des agences, Force Ouvrière, relayant les alertes de ses représentants locaux, s'inquiète de la dégradation du climat qui s'installe dans certaines ARS. Cet état de fait est dû notamment au non respect des fiches de postes et des missions alors que c'était une condition sine qua non du transfert, à la dégradation du cadre de travail, à l'opacité de la conduite des entretiens professionnels et des propositions de promotion. Il en est de même pour la mobilité au sein des organismes par le biais des vacances de postes et du "droit au retour". Le stress atteint souvent un niveau alarmant, source de risques psychosociaux. Nous ne pouvons laisser perdurer une telle situation.

Comme ils l'ont fait dans la période transitoire, les élus Force Ouvrière et leurs structures seront toujours à vos côtés pour défendre vos droits et vous informer. Ils refusent, comme ils l'ont toujours fait, d'entrer dans le chantage de l'opposition des personnels publics et privés. Nous sommes tous solidaires et Force Ouvrière parle d'une seule voix ! Les ARS ne sont pas des zones de non droit, il n'appartient pas aux directeurs généraux de réécrire le droit !

**Pour le respect des missions, pour le respect des accords collectifs et de la Convention Collective Nationale, pour la garantie de vos droits,**

**le 15 mars, vous voterez  
FORCE OUVRIÈRE !**



### CAISSES DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE : ACCORD DE BRANCHE SUR LES MINIMA

Les dispositions de l'avenant 9 (dont FO n'est pas signataire) ont modifié fondamentalement le champ des négociations salariales dans la branche.

En effet, depuis la signature de cet avenant, les négociations portent sur les minima et non plus sur l'intégralité du salaire comme c'était le cas antérieurement, où l'évolution de la valeur du point se traduisait par une augmentation "mécanique" de l'ensemble du salaire pour la très grande majorité des salariés de la profession.

Les signataires ont voulu renvoyer au niveau de chaque Groupe de Protection sociale les négociations sur le "salaire réel".

Cela s'est traduit en 2010 par de très importantes disparités entre les groupes.

Telle était d'ailleurs bien la volonté de l'Association des Employeurs qui, par le niveau de ses propositions (+ 0,5 %), a conduit à l'échec la négociation de branche.

#### Convention Collective Nationale du personnel des institutions de retraite complémentaire - Accord salarial

##### Article 1 – Revalorisation des RMMG

A la suite des propositions formulées lors de la Commission Paritaire Plénière du 21 janvier 2011, il est convenu entre les parties que les Rémunérations Mensuelles Minimales Garanties à partir du niveau B de la classe 1 (article 6.1 de l'annexe IV à la Convention Collective Nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 2,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2011 par rapport au 1<sup>er</sup> janvier 2009 ; la Rémunération Mensuelle Minimale Garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 3%.

Les RMMG 2011 sont les suivantes :

CLASSES	RMMG
1A	1 397 €
1B	1 427 €
1C	1 443 €
2A	1 410 €
2B	1 456 €
2C	1 510 €
2D	1 589 €
3A	1 522 €
3B	1 612 €
3C	1 728 €
3D	1 831 €
4A	1 721 €
4B	1 791 €
4C	1 968 €
4D	2 204 €
5A	2 055 €
5B	2 155 €
5C	2 481 €
5D	2 873 €
6A	2 528 €
6B	2 592 €
6C	2 874 €
6D	3 204 €
7B	3 737 €
7C	4 034 €
7D	4 361 €
8C	5 065 €
8D	5 127 €

M3 JM  
CHM

Ce pourcentage résulte de la prise en compte de l'inflation prévue sur l'année 2011 (1,5%) ainsi que de celle au titre du passé, en l'absence d'accord collectif de branche en matière salariale en 2010.

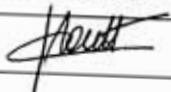

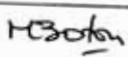
**Article 2 – Application de la garantie d'augmentation des salaires réels (85% du taux d'augmentation de la RMMG)**

Compte tenu de l'absence de revalorisation des RMMG en 2010, la garantie d'augmentation des salaires réels est égale à zéro sur cette même année.

Il est précisé que, nonobstant ce contexte d'absence d'obligation conventionnelle concernant cette garantie, des entreprises de la Branche ont consenti des augmentations générales ayant pour effet de revaloriser les salaires réels en 2010.

La garantie d'augmentation des salaires réels est égale, en 2011, à 1,275%, compte tenu de ce qui précède, puisqu'elle porte sur la part de revalorisation d'augmentation des RMMG afférente à cette période, soit 1,5%.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011

Pour l'Association d'employeurs pour la gestion du personnel des institutions de retraite complémentaire	
Pour la Fédération Protection Sociale Travail Emploi CFDT	
Pour le Syndicat national du personnel d'encadrement des Institutions de prévoyance ou de retraite complémentaire IPRC CFE- CGC	
Pour le Syndicat national du personnel des organismes de retraite complémentaire SPOR CFTC	
Pour la Fédération nationale des personnels des organismes sociaux CGT	
Pour la Fédération des employés et cadres CGT-FO	

C'est sur ce triste bilan que s'est tenue le 21 janvier la négociation 2011.

Notre Fédération a revendiqué un rattrapage sur l'exercice 2010 et une évolution des RMMG pour 2011 en fonction de l'indice INSEE.

Notre demande de majoration de 3,4 % était complétée d'une revendication spécifique concernant la première RMMG de la Classe 1 visant à en fixer la valeur à hauteur de 110 % du SMIC.

Les employeurs ont finalement proposé :

- une augmentation des RMMG de 2,5 % (1,5 % au titre de 2011 et 1 % au titre de 2010),
- une augmentation de 3 % de la première RMMG de la Classe 1, augmentation qui s'applique également sur la prime d'ancienneté.

La Fédération FORCE OUVRIÈRE a décidé de signer cet accord.

D'ores et déjà, des négociations sur les salaires réels sont engagées dans les groupes.

Bien évidemment, nous considérons qu'au maintien du pouvoir d'achat des RMMG doit correspondre le maintien du pouvoir d'achat sur les salaires réels.

C'est sur cette base que les délégués FORCE OUVRIÈRE dans les groupes mènent les négociations.

Gilles BELNY  
Secrétaire fédéral adjoint



## GRAND ANGLE : LA DIFFUSION DES TRACTS

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise.

(c. trav. art. L. 2142-4)

Tout salarié peut diffuser publications et tracts, il n'est pas nécessaire que l'intéressé dispose d'un mandat de représentant du personnel.

Au terme de l'article L 2142-4 du code du travail, la distribution des tracts syndicaux n'est autorisée dans l'enceinte de l'entreprise qu'aux heures d'entrée et de sortie du personnel, c'est-à-dire lorsque les salariés arrivent à leur poste et quand ils le quittent. *Elle ne peut donc avoir lieu durant le temps de travail.*

⇒ **A noter** : *Des accords de branche, des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent admettre la distribution de tracts pendant les heures de travail.*

### • Le dépôt de tracts

Le dépôt d'une partie des tracts sur le bureau du personnel absent en dehors des horaires de travail et la distribution d'une autre partie au personnel d'un service ayant commencé le travail depuis une demi-heure n'est pas conforme aux dispositions légales.

(Cass. soc. 27 mai 1997, n° 95-14850)

### • Les pauses et repas

Les pauses et temps de repas pris dans un local situé dans l'enceinte de l'entreprise ne sauraient, sauf accord ou usage dérogatoire, être assimilés à des heures d'entrée et de sortie de travail auxquelles la diffusion de tracts est autorisée.

(Cass. soc. 9 juin 1983, n° 82-11087)

### • L'utilisation d'Internet

Accord collectif - Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

(c. trav. art. L. 2142-6)

En cas d'usage de la messagerie par les sections syndicales, la diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail.

### • L'accord d'entreprise

Il doit définir les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

L'accord conclu doit également assurer la confidentialité des échanges avec les organisations syndicales et préciser les modalités selon lesquelles les salariés peuvent s'opposer à recevoir des messages électroniques.

⇒ **A noter** : Lorsqu'il n'y a aucun lien entre la situation sociale de l'entreprise et le contenu d'un courriel diffusé sur le réseau intranet d'une entreprise par un représentant du personnel, ce dernier peut être valablement sanctionné par l'employeur.

(Cass. soc. 22 janvier 2008, n° 06-40514)

### • L'adaptation aux entreprises

Des accords peuvent préciser les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et les adapter au régime des horaires du travail appliqué dans l'entreprise, en tenant compte de la diversité des formes d'organisation du travail, de l'exécution normale de celui-ci et du respect des libertés et droits syndicaux dans l'entreprise.

### • Le contenu des tracts

Le contenu des tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

(c. trav. art. L. 2142-5)

Ces dispositions concernent la diffamation, les fausses nouvelles, les injures et les provocations.

### • La distribution hors de l'entreprise

La distribution de tracts à l'extérieur de l'entreprise ne peut pas être considérée comme illicite au regard de l'article L. 2142-4.

(Cour Cass. 28 février 2007 n° 05-15228 –  
Cour Cass. 18 janvier 2011 n°09-12240)

### • Sanctionner un salarié qui distribue des tracts ?

Le fait, pour un salarié, de distribuer des tracts mettant notamment en cause les pratiques managériales de l'entreprise ne justifie pas nécessairement une sanction, voire un licenciement. En effet, encore faut-il que ce salarié ait abusé de sa liberté d'expression.

Ce n'est pas le cas lorsqu'un salarié établit et distribue un tract dont les termes sont vifs, critiques et ironiques, mais ni insultants, ni diffamatoires, ni même excessifs. Dans une telle situation, le salarié n'a pas de comportement fautif et ne peut donc pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour ce motif.

Dans cette affaire, le licenciement avait été déclaré sans cause réelle et sérieuse.

(Cour Cass. 23 septembre 2009, n° 08-42201)

## Le coup de main du juriste

### • Sans publicité, pas d'abus de la liberté d'expression

Un salarié qui dénonce, à tort, des faits de harcèlement moral n'abuse pas de sa liberté d'expression dès lors que ses accusations n'étaient pas destinées à être diffusées.

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié au prétexte que celui-ci a relaté des faits de harcèlement moral ou sexuel, que ce soit en qualité de victime ou de témoin (c. trav. art. L. 1152-2 et L. 1153-3).

Toute sanction notifiée en méconnaissance de ce principe est nulle (c. trav. art. L. 1152-3 et L. 1153-4).

Cette protection s'applique même lorsque les faits ne sont pas établis, sous réserve que le salarié n'ait pas fait preuve de mauvaise foi (Cass. soc. 18 février 2003, n° 01-11734).

Le seul fait que le harcèlement ne soit pas établi ne suffit à pas à caractériser la mauvaise foi (Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44092, Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-44629).

L'employeur ne peut donc sanctionner le salarié que si celui-ci a sciemment formulé des accusations sans fondement.

Un salarié abuse de sa liberté d'expression lorsqu'il formule des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ou lorsqu'il donne une certaine publicité à ses propos (Cass. soc. 20 janvier 1999, n° 96-44944 - Cass. soc. 31 mars 2009, n° 07-44918).

Dans cette affaire, la secrétaire avait adressé son courrier au médecin et à lui seul, sans diffuser de copie à qui que ce soit.

Dans ces conditions, la salariée n'avait pas abusé de sa liberté d'expression, de sorte que son licenciement s'est avéré sans cause réelle et sérieuse.

(Cour Cass. 6 janvier 2011, n° 09-41039)

### • La passivité de l'employeur sanctionnée

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement (articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail).

Dès l'instant où il a connaissance des faits fautifs, il dispose d'un délai de 2 mois, pour déclencher la procédure disciplinaire (article L. 1332-4 du code du travail).

- Il est le garant de la "santé mentale" des salariés (article L. 4121-1 du code du travail).

- Il doit rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral (article L. 1321-2 du code du travail).

Une salariée avait réclamé une indemnisation pour préjudice subi durant deux ans du fait de son chef de service. Elle avait subi diverses sanctions disciplinaires injustifiées, pour finalement être reconnue inapte à son poste de travail, puis invalide de catégorie 2.

Dans l'arrêt référencé, les dommages et intérêts sont enfin dignes et conséquents : 110 000 euros !

(Cour Cass. 6 janvier 2011, n°09-66704)

### • Délai de contestation des élections : seule compte la date d'expédition

"Lorsqu'il est formé par déclaration écrite adressée au greffe du Tribunal d'Instance, le recours prévu par l'article R. 2314-28 du code du travail, la date prise en compte est celle de l'envoi de la déclaration".

Les Hauts magistrats en déduisent que, dans l'affaire en cause, le délai de contestation des élections litigieuses

expirant le 17 juillet à minuit, le recours du salarié qui avait posté sa lettre ce même jour était recevable.

Rendue à propos de la contestation des élections des DP, cette solution vaut également pour les élections du CE et, en toute logique, pour la contestation de la désignation des représentants syndicaux (DS et RSS) ou des élus au CHSCT.

(Cour Cass. 6 janvier 2011, n°09-60398)

### • Changement de confédération : ancienneté conservée

Le syndicat qui modifie ses statuts, a toujours pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels de ses membres. En conséquence, il n'a fait qu'user d'une liberté garantie au niveau international (convention 87 de l'OIT relative à la liberté syndicale et à la protection du droit syndical, ratifiée par la France) et **ce changement n'entraîne pas la perte de l'ancienneté acquise antérieurement.**

Dans la mesure où le syndicat conserve l'ancienneté acquise sous son ancienne affiliation, celle-ci est prise en compte dans le délai de 2 ans nécessaire pour pouvoir présenter des candidats au premier tour des élections du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (c. trav. art. L. 2314-3 et L. 2324-4).

(Cour Cass. 3 mars 2010, n°09-60283)

### • Vous êtes conseiller prud'homal ? Il est préférable d'en informer votre employeur

Le manquement du salarié à son obligation de loyauté envers l'employeur peut justifier des indemnités moindres.

Un salarié réclamait diverses indemnités pour avoir été licencié sans autorisation administrative, alors qu'il détenait un mandat de conseiller prud'homme.

Les juges d'appel ont refusé sa demande : le salarié s'était délibérément abstenu d'informer son employeur de son statut de salarié protégé, laissant se poursuivre une procédure de licenciement qu'il savait irrégulière, de telle sorte que ce comportement déloyal lui interdisait de revendiquer la violation de son statut protecteur.

La Cour de Cassation censure la décision des juges d'appel.

Elle rappelle que le conseiller prud'homme est protégé dès la proclamation des résultats des élections, indépendamment de la publication de la liste des conseillers élus au recueil des actes administratifs de la préfecture du département.

(Cass. soc. 22 septembre 2010, n° 09-40968)

Le statut protecteur est effectif dès cette date, que l'employeur soit ou non au courant de l'élection de son salarié aux fonctions de conseiller prud'homme. Il ne peut pas invoquer son ignorance pour justifier le fait de ne pas avoir sollicité l'autorisation administrative de licenciement.

Le salarié n'est d'ailleurs pas tenu d'informer l'employeur de son mandat. C'est à l'employeur de s'informer par ses propres moyens. En revanche, la protection ne joue pas en cas de fraude établie du conseiller prud'homme, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.

Considérant qu'un éventuel manquement à l'obligation de loyauté envers l'employeur ne peut pas mettre en échec le statut protecteur dont le salarié aurait dû bénéficier et, partant, son droit à être indemnisé.

En revanche, ce manquement peut tout à fait être pris en compte par les juges lors de l'estimation du montant de l'indemnisation due au salarié au titre de la violation de son statut protecteur.

(Cour Cass. 16 février 2011 n°10-10592)



## RETRAITES COMPLÉMENTAIRES : L'ENJEU DES NÉGOCIATIONS

Les négociations sur les régimes de retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ont débuté le 25 novembre 2010. Elles s'inscrivent dans le prolongement de la contre-réforme du régime général.

Autant dire qu'elles sont suivies de près par les 18 millions de salariés et tout particulièrement les 6 millions de cadres (3,9 millions d'actifs et 2,3 millions de retraités) qui assistent, depuis plus dix ans, à la baisse régulière du rendement de leur retraite. Rien que pour l'AGIRC, le rendement est passé de 10,21 % en 1993 à 6,70 % en 2010. En d'autres termes, 100 euros cotisés à l'AGIRC donne droit, aujourd'hui, à 6,70 euros de pension par an pour un cadre, au lieu de 10,21 euros en 1993, soit une perte de plus de 34 %.

Pour FO-Cadres continuer sur cette voie n'est plus acceptable d'autant que les retraites complémentaires contribuent à plus de 60 % au montant global de la pension des cadres.

Il est urgent de mettre fin aux rendements décroissants, à défaut de quoi les taux de rendement poursuivront leur chute pour atteindre en 2050, 3,58 % à l'AGIRC et 3,52 %

à l'ARRCO ; une situation qui fait peser un risque majeur sur le caractère solidaire des régimes. En effet, comment pourrions-nous continuer à qualifier de solidaires des régimes dont le rendement serait au mieux égal à celui d'une assurance vie ? Car les régimes complémentaires par répartition sont les seuls à même d'assurer une protection sociale collective, obligatoire, solidaire et non soumise aux pressions des marchés financiers.

FO-Cadres n'ignore pas pour autant le défi majeur que pose le déficit technique des régimes, de l'ordre de 1,9 milliard d'euros en 2010 et qui, en l'absence de mesures, atteindrait les 5 milliards en 2018 ; déficit qui rappelons-le n'est pas lié à une mauvaise gestion, ni même à un mauvais choix dans le mode de gouvernance des régimes. Il résulte, d'une part, de l'allongement de l'espérance de vie dont on ne peut que se féliciter et, d'autre part, de la faiblesse des politiques salariales des entreprises. Et c'est sans compter l'impact de la crise économique sur la baisse du volume des cotisations : plus de 7,5 milliards d'euros ont été "perdus" en trois ans.

Pour autant, la situation est loin d'être inéluctable. Si nous voulons redonner confiance aux jeunes générations dans un système qui a fait jusque-là ses preuves, et ne pas grever leur avenir par des mesures injustes, il faut prendre le contre-pied de choix inspirés par la seule rationalité économique que les discours trompeurs sur la hausse du coût du travail ne cessent d'alimenter.

L'enjeu de la négociation en cours est d'aboutir à un accord qui inscrive dans la durée les régimes complémentaires et maintienne celui des cadres dans sa forme actuelle.

Cela suppose de poser clairement la question de la recherche de nouvelles ressources pour assurer les besoins de financement des régimes. Notamment, une hausse proportionnée et échelonnée dans le temps des cotisations participerait à un retour progressif à l'équilibre des régimes.

Un choix qui doit être complété par une série de mesures pour renforcer l'efficacité du pilotage des régimes et pour assurer une meilleure maîtrise des charges, sans porter préjudice aux droits des retraités.

Aussi, ces négociations doivent aboutir à la sécurisation des régimes complémentaires tout en les mettant hors de portée de la convoitise des assureurs privés. S'écarter de cette voie emporterait le risque d'une déstabilisation du pacte social républicain et porterait atteinte à la solidarité intergénérationnelle inhérente à ces régimes.





## VENTE À DISTANCE : DROIT DE RÉTRACTATION SUITE À UN ACHAT EFFECTUÉ À DISTANCE : ATTENTION AUX EXCEPTIONS

### Pas de possibilité de se rétracter en cas de réservation en ligne d'une nuit d'hôtel.

En application des articles L. 121-20 et L. 121-20-4 du code de la consommation, le consommateur qui achète à distance un bien ou une prestation de services dispose d'un délai de 7 jours francs pour exercer son droit de rétractation sans avoir à justifier de motifs ni à payer de pénalités, à l'exception, le cas échéant, des frais de retour.

Le délai court à compter de la réception pour les biens ou de l'acceptation de l'offre pour les prestations de services.

Toutefois, cette faculté de rétractation n'est pas applicable notamment aux contrats ayant pour objet la prestation de services d'hébergement, de transport, de restauration, de loisirs qui doivent être fournis à une date ou selon une périodicité déterminée.

Dans les faits, un mois avant son voyage, un couple avait réservé par internet par l'intermédiaire d'une agence de voyage, une chambre d'hôtel à l'étranger durant plusieurs jours. Ayant sollicité le lendemain de sa réservation, la modification du dossier à la suite d'une erreur de saisie concernant les dates du séjour lors de sa commande, le couple s'est vu opposé un refus, et n'a même pas pu obtenir le remboursement des sommes versées. Le couple a alors saisi le juge de proximité d'une demande de remboursement, estimant qu'il avait été privé de sa faculté de rétractation.

La juridiction de premier degré ayant donné gain de cause au couple, le voyageur a alors formé un pourvoi. Il a obtenu

gain de cause devant la Cour de Cassation le 25 novembre 2010, laquelle a estimé que le droit de rétractation n'était pas applicable à la prestation de réservation, à une période donnée, d'une chambre d'hôtel par Internet.

*Source : Chambre civile, rendue le 25/11/2010, Cassation.*

⇒ **Rappel :** Dans les ventes à distance, le droit de rétractation ne peut non plus être exercé\* pour les contrats :

- ↳ de fourniture de services dont l'exécution a commencé, avec l'accord du consommateur, avant la fin du délai de sept jours francs ;
- ↳ de fourniture de biens ou de services dont le prix est fonction de fluctuations des taux du marché financier ;
- ↳ de fourniture de biens confectionnés selon les spécifications du consommateur ou nettement personnalisés ou qui, du fait de leur nature, ne peuvent être réexpédiés ou sont susceptibles de se détériorer ou de se périmenter rapidement ;
- ↳ de fourniture d'enregistrements audio ou vidéo ou de logiciels informatiques lorsqu'ils ont été descellés par le consommateur ;
- ↳ de fourniture de journaux, de périodiques ou de magazines ;
- ↳ de service de paris ou de loteries autorisés ;
- ↳ de fourniture de biens de consommation courante réalisée au lieu d'habitation ou de travail du consommateur par des distributeurs faisant des tournées fréquentes et régulières.

\* sauf si les parties en sont convenues autrement

*Extrait des Cahiers de l'AFOC - n°196 - janvier/février 2011*

  
**Le Guide du  
Logement Social**

Ce guide décrit l'essentiel de ce qu'il faut connaître sur les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur et donne des renseignements pratiques sur les organismes auxquels s'adresser.

**7 €**

**Association Force Ouvrière Consommateurs**  
141 avenue du Maine - 75014 PARIS  
Tél : 01 40 52 85 85 - Fax : 01 40 52 85 86  
Mail : afoc@afoc.net

# LE CONT- RAIRE DE CHACUN POUR SOI

AG2R LA MONDIALE vous propose des offres de protection sociale conçues conjointement avec vos représentants et adaptées à vos besoins.

- Vous bénéficiez de la sécurité d'un leader de la protection sociale
- Notre mode de gestion paritaire et mutualiste vous garantit la prise en compte de vos intérêts
- Notre gamme complète de produits et de services couvre tous vos besoins en matière de prévoyance, de santé, de retraite, d'épargne, de dépendance et de services à la personne
- Nos 7000 collaborateurs partout en France vous accompagnent au quotidien

Pour plus d'informations, contactez Joël BIENASSIS  
Direction des Accords Collectifs  
01 76 60 85 32 [dac-interpro@ag2rlamondiale.fr](mailto:dac-interpro@ag2rlamondiale.fr)



AG2R LA MONDIALE le contraire de seul au monde

PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
RETRAITE